Есеј на тема:

„Како да се намали „одливот на мозоци“ од Република Македонија?“

Шифра: 56РГ

„Како да се намали „одливот на мозоци“ од Република Македонија?“

Овој есеј ќе го започнам со Дарвиновата теорија за еволуција, општо позната како теорија на опстанок на најдобрите. Притоа сакам да ја претставам државата како жив организам составен од голем број на клетки кои зависат едни од други и кои треба да кохабитираат во совршена хармонија. Организмот како популација од клетки има потреба од варијабли, во случајов обликувани како промени во нашата држава со цел да се овозможи опстанокот на истата. Потребата од тие промени ја наоѓаме токму во тврдењето на Дарвин дека еволуцијата доаѓа преку продукција на варијации во секоја генерација и различен опстанок на организмите со различни комбинации на овие варијабилни карактеристики. Организмите кои имаат варијабли и се издвојуваат имаат поголеми можности за размножување, а нивните потомци исто така имаат придобивки од наследениот, поволен карактер. Неминовно доаѓаме до заклучок дека промената е клучен фактор за напредок, а таа промена можеме да ја препуштиме на оние клетки во општеството кои се издвојуваат по својот еволутивен напредок. А кои клетки би ја воделе промената ако не мозочните, пресликани во интелектуалната и интелегентната младина во Република Македонија?

Покрај оние еволутивни промени кои се предодредени, во биологијата преку гените, а во општеството преку легитимитетот на едно општество, несомнено може да се влијае на интеракциите меѓу клетките кои ги формираат овие организми како и на самите клетки. Според теоријата на хаосот, воведувањето на незначајно мала промена во првобитните услови креира многу поразличен исход од предходно. Едно мало движење може да индуцира серија на настани. Како да поттикнеме промена во организмот на Република Македонија за да го спречиме одливот на мозочните клетки?

Свесни за улогата на мозокот на ова општество, не можеме да бидеме рамнодушни на податокот дека секој шести млад човек се отселил од Република Македонија во 2012 година[1], а таа тенденција продолжува со желбата на дури 85 % од младите да ја реализираат својата иднина во други држави. И додека тенденцијата на имиграција е еден покомплексен феномен, она што посебно загрижува е податокот

[1] Според истражувањата на Националниот младински совет

дека дел од имиграцијата го формираат токму лица кои би требало да станат лидери и темел на ова општество, оние кои се екипирале со вештини и знаења во сите домени на човековото живеење.

За да пронајдеме механизми за справување со одливот на мозоци, најпрво треба да проникнеме во мотивацијата која го движи овој процес. Притоа конструктивно е да погледнеме на сите оние екстерни варијабли на кои можеме да влијаеме, а притоа да можеме да ги измериме ефектите од нивното модификување. Во случајов, би ги занемариле интерните варијабли како традициите во семејството, кои исто така може да го стимулираат процесот на емиграција и ќе се фокусираме исклучиво на оние мотиви кои извираат од надвор, од крвта на организмот наречен општество.

Спознавањето на светот, пресликан во сечиј минијатурен космос, секое лице го започнува од детска игра, а го завршува со активното вклучување во процесите на одлучување. Помеѓу играта и активната улога е процесот на образование како формален процес. Креирање на здраво општество кое им овозможува на младите да ги спознаат сопствените можности и притоа успешно да се самореализираат и афирмираат во него, е она кон што треба да се стреми политичкото раководство во една држава. Притоа неопходно е секоја индивидуа постојано да црпи знаење, како низ призмата на посредната и непосредната околина, така и од општествените услови кои владеат во државата во која живее. Имено, процесот на образование односно учење и надоградба не се случува изолирано само меѓу ѕидовите на образовните институции, туку се одвива и во секојдневното „битисување“. Образованието како процес не значи само стекнување на нови знаења, туку тоа само по себе подразбира и поттик за социјална кохезија, градење на карактерот на самата личност, можност за напредок и градење на кариера, стекнување на нови пријателства, преку што ќе се развијат комуникациските и организациските способности на личноста, кои понатаму се од пресудно значење за институцијата во која личноста ќе работи итн. Сепак, најчестата крстосница на која интелегенцијата го одбира патот преку пасошките и царинските контроли е моментот по завршувањето на образованието и тоа најчесто високото. Зошто во оној момент кога клетките ја постигнуваат активната зрелост низ образованието одлучуваат да станат активни во туѓ огранизам?

Тргнувајќи од дамнешните „Црнила“ на македонскиот народ, прикажани и во „Печалбари“ на Антон Панов доаѓаме до еден безвременски судир на парите како фундаментални средства за егзистенција наспроти особините кои го прават човекот – човек. Секако, ваквата појава е карактеристика само во нашето капиталистичко време, затоа што ние сме израснати со една единствена мисла во главата – парите можат да купат сѐ. И како што не можеме да ја разбереме природата на универзумот, не можеме ни да ја доловиме смислата на неговото постоење. Така, иако пораснати во свет на матријални идеали, сепак нашите генерации се издвојуваат по тоа што можеме пиедесталот на вредности да му го одземеме на матријалните добра и да му го дадеме на чуството на ценетост. Генерациите кои се одливаат од државата се борат за поголемо признание. Во образованието признанието најпрво го пронаоѓаат во повисоката титула, мечтаејќи и се здобивајќи се со универзитетска диплома која во животот на еден човек значи круна на една ера, потврда за својата посветеност и способност, доказ за постоењето на патот на сопствената афирмација. Но што потоа, што откако во нивните раце ќе ја земат потврдата на нивните потенцијали и способности?

Препознавајќи ја важноста на финансиите и чувството на ценетост како столбови на очекувањата на младите луѓе од општеството во кое живеат, не не изненадува податокот дека токму тие се и основните мотиви за појавата на „одлив на мозоци“. Додека во развиените земји лицата кои го завршиле високото образование глатко ја поминуваат транзицијата кон самостоен живот, стимулирана со вработувања и примања со кои не само што можат да се намират давачките туку и може да се прават капитални инвестиции, во Република Македонија ова речиси и да не е возможно најдобро сценарио. Патот до вработување е макотрпен и проследен со нетранспаретност и политички влијанија. Ако веќе се постигне таа точка на успех, наредниот чекор на осамостојување е речиси невозможен со оглед на билансот меѓу приходите и трошоците. Конечно, над оваа финансиска планина се надвиснува и облак на емоции кои се должат на недостигот на стимулативни политики во институциите и компаниите во кои на оние кои се способни и напредни им се овозможува простор за раст и кариера.

За да го потврдиме ова не треба да погледнеме подалеку од своето соседство, својот град, својот регион. Ќе најдеме безбројни примери на луѓе кои ќе ни ја потврдат

нашата хипотеза дека токму овие фактори им биле исполнети во друга држава каде се реализирале себеси.

*„*Мојата струка е дефицитарна и доста почитувана во Канада, затоа како дипломиран фармацевт кој беше незадоволен и сериозно загрижен за својот просперитет во Македонија како и ниската плата за која работев додека бев таму, заедно со својот сопруг кој е дипломиран машински инженер и кој долго време беше невработен одлучивме да аплицуравме за емигрантска виза во Канада која за наша среќа ја добивме. Пресудно за добивање на визата се несомнено нашите професии. Повеќе од година дена живееме тука и сме презадоволни. Не планираме да се вратиме во Македонија , но затоа планираме да ги повлечеме тука нашите роднини.*”* – вели *Елена Андреева* (29);

„Уште додека бев средношколка моите планови ми беа да се образувам надвор од Македонија, затоа по матурирањето се запишав на додипломски студии на Универзитетот Шефилд во Солун. Откако дипломирав образованието го продолжив во Германија на Универзитетот Фрајбург, а потоа се преселив во Франкфурт. Веќе неколку години живеам и работам тука и воопшто не ни размислувам да се вратам назад во Македонија. Мотивирана сум да напредувам и да давам се од себе бидејќи тука се валоризира мојот труд и работа.” – вели *Ана Стаменковска* (28);

„Прв пат на привремена работа во САД заминав во 2008 година, па се вратив да ги довршам моите студии, меѓутоа уште тогаш одлучив да се преселам да живеам и работам во Америка. Го завршив факултетот и веднаш заминав во САД, бидејќи знаев што ме чека доколку останам во Македонија. Јас не сум член на ниедна политичка партија и знам дека работа за мене нема посебно не во моето родно место, мало гратче во источна Македонија. Не сакав да бидам товар на мојата мајка која и онака едвај заработува за живот, па сега јас можам да и бидам финансиска поддршка на неа. Не планирам да се вратам во Македонија, и не знам зошто некој млад човек би се вратил таму“ – вели *Атанас Ангелов* (26) - еден од младите високообразовани Македонци кои моментално работат и живеат во странство. Откако ги завршил студиите по социологија на УКИМ, тој заминал да работи во САД, а денес работи во авионската компанија „Silver Airways“. Како што вели самиот, решил да остане „преку океанот“ поради добрата плата и можноста за напредување, што никогаш не би ги добил во Македонија.

Голем број на високообразовани, способни и талентирани млади луѓе вклучувајќи се и себеси, имаат толку многу да и понудат на оваа држава. Тоа го знаеме бидејќи гледаме дека нашата интелектуална младина работи во инжинерски, фармацевтски, докторски и други позиции во странство. Како и во маркетингот, нашата држава мора да препознае што е тоа што треба да го понуди за да ги задржи своите интелектуалци да креираат и создаваат во својот роден крај.

А, доколку се прашувате зошто се фокусирав на мотивите наспроти решенијата, ќе ви одговорам дека мотивите се нашите решенија. За нашата држава да одговори на предизвиците со кои се соочуваат младите луѓе мора да го насочи своето кормило кон хоризонтот на двете основни движечки сили за кои зборувавме, финансиите и чувството на ценетост. Верувам дека трите фундаментални сегменти на кои треба да се поработи за да се зајакнат овие две сили се образовниот процес, процесот на вработување и процесот на активно учество во процесите на одлучување. Државата треба најпрво да обезбеди можности за препознавање и насочување на младите талентирани и креативни луѓе, преку соодветни програми на образование. Имено тоа би се реализирало преку програми за надарени ученици во основните и средните училишта, па се до почесни студиски програми во високото образование за оние кои побрзо и покреативно ги совладуваат зададените задачи. Стратегиското планирање на образовните програми според барањата на пазарот на труд би помогнало да се компензира дисбалансот меѓу дефицитот на едни професии и суфицитот на други. После завршувањето на студиите, да се прави фер, транспарентна и распределба на работни места според заслугите. Треба да се следат програмите за вработување на таленти кои во денешно време ги практикуваат големите компании низ светот. После вработувањето, да се дизајнираат јасни патеки за развој со можности за предвремени унапредувања на оние вработени кои покажуваат одлични перформанси, нормално проследени со финансиски награди. Конечно, дури и кога би се дизајнирала совршена стратегија за спречување на одливот на мозоци, тие не би ја чувствувале како „своја“ ако истите не се активно вклучени во креирање на истата. Треба да се почитува правото на глас и правото на изразување, па дури и кога станува збор за незадоволство, се додека тоа е на мирен начин и е во согласност со законот. Затоа што секој притисок врз младите луѓе делува контрапродуктивно. Младите не треба да се пасивни набљудувачи на ситуацијата, туку треба да се директно вклучени во

креирањето на политики кои нив ги засегаат. Сите три сегменти мора да бидат таргетирани за да може да се очекуваат позитивни промени.

Напосредно поврзани со претходно наведените стратегии кои можеби би барале подолгорочна имплементација, би предложил да се започне со следниве мерки на краток рок:

- Повремена евалуација и тестирање на работата на посточеките вработени на работните места кои бараат напредни вештини и знаења. Доколку кадарот се покаже некомпетентен, да се направи намалување на истиот во најразличните претпријатија, администрацијата, државниот и владиниот сектор, бидејќи истиот во голема мера ја блокира можноста за вработување на специјализираните кадри во таа област;
- Анализа на постапките кои ги превземаат останатите држави, а особено оние развиените во однос на справувањето со ваквиот проблем т.е. со одливот на високообразовни кадри од матичната држава;
- Делумно или целосно отстранување на привилегиите при вработувањето на кадрите како резултат на нивната наклонетост кон определена политичка партија и сл.;
- Вниманието да го насочиме кон решавање на проблемот со името и врз основа на тоа кон целосно стабилизирање и интегрирање на Македонија во ЕУ и НАТО, така што на граѓаните би им се овозможил подобар животен стандард т.е. подобри услови за живот и напредок во содветното поле на интерес.

Секако, постојат уште многу други стратегии кои можат да се употребат за регулирање на оваа проблематика и истите, во пракса, пожелно би било да се применат што е можно побрзо со цел сите Македонци заедно да дадеме придонес во спречувањето на децата кои до вчера играа игри од типот „пат околу светот“ и „брза географија“, денес да креираат чипови и да создаваат вируси во САД, туку тоа да го прават тука допринесувајќи за растењето на домашниот бруто домашен производ како и брендирање на нашата интелектуална моќ. Да ги спречиме странците, гладни за знаење, да ги цедат нашите генијални „мозоци“. Баш за нив најмногу треба да се

бориме, бидејќи ние, младите, сме движечка сила на нашата држава која без нас би ги изгубила основните вредности и општо смислата на своето постоење.

Претходните излагања се одраз на фактичката состојба која што владее во нашата држава и која што, за жал, го воскресна трендот на заминување на младите високообразовни кадри во странство на печалба и очекување на подобар живот. Веќе е многу јасно дека Македонија во последните 20 – тина години се соочува со интелектуален егзодус. Не толку висината на платите, колку другите фактори од аспект на чувството на ценетост, како подобри услови за работа, шанса за побрзо напредување во кариерата, ги тераат високостручните кадри работната кариера да ја градат во странство. Според анализите профилот на високообразованите македонски стручни лица кои се одлучуваат да работат во странство е различен, но најчесто тоа се машински и електро инженери, информатичари, доктори.

Факт е дека од економски аспект станува збор за мала држава во развој, па со оглед на тоа, од моја лична перспектива, не можеме да очекуваме енормни плати и бенефиции и какви не други недостижни признанија, но затоа можеме работите да ги земеме во свои раце и како млад и талентиран кадар да дадеме соодветни, прифатливи, малку поскромни предлози и идеи, кои ќе помогнат во остварувањето “brain gain“ наместо сегашниот “brain drain“.

На организмот на нашата држава му претстои период на еволутивни промени. Тие промени се само можни со проширување на вијугите, а не со намалување на бројот на клетки во мозочното ткиво. Знаејќи ги причините за потенцијалното намалување, можеме да ги промениме варијаблите и да ја канализираме нашата колективна интелегенција во вијугите на мозокот на организмот наречен Република Македонија.